CAP INSTALLATEUR SANITAIRE

EN
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Public : Personne souhaitant préparer le C.A.P. de cette spécialité.

Organisation : 1 semaine en centre alternée avec 2 semaines en entreprise

Durée : 900 heures de septembre 2011 à juin 2013

Remarque 1 : Si le salarié est titulaire d'un autre C.A.P. ou B.E.P., ou bien d'un diplôme de l'enseignement général au moins de niveau IV, il n'aura pas à suivre les cours d'enseignement général.

La formation technique représente alors 24 heures sur 3 jours par regroupement, soit 600 heures de formation

Remarque 2 : Il est possible d'intégrer la formation à tout moment, la durée de la formation est alors réduite d'autant de regroupements non suivis.

Coût : Prise en charge financière totale par l'O.P.C.A. de l'entreprise

Lieu : 66, rue de l'Abbé de l'Epée à Bordeaux

Programme :

Préparation complète et méthodique du programme officiel du diplôme de l'Education Nationale du C.A.P. Installateur Sanitaire

3 Expression française
4 Histoire Géographie
5 Vie sociale et professionnelle
6 Mathématiques et physique
7 Lecture de plan
8 Dessin technique
9 Technologie, organisation du travail, prévention des accidents
10 Pratique professionnelle

Référent du dispositif : Monsieur SUAREZ

SOCIETE PHILOMATHIQUE DE BORDEAUX

Fondée en 1808 – Déclarée d'Utilité Publique
Centre de Formation Professionnelle
66, rue de l'Abbé de l'Epée – 33000 Bordeaux
☎ : 05.56.52.23.26 - 🖷 : 05.57.14.08.90

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

MODE D'EMPLOI

Dans la branche professionnelle du bâtiment

Ce contrat est accessible à tout public de plus de 16 ans, quelque soit son niveau de qualification professionnelle, et prévoit obligatoirement une **période de formation** à la Société Philomathique permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle reconnue soit par la Convention Collective, soit par un diplôme ou un titre homologué.

A - Ce contrat apporte une grande souplesse car il s'adapte à tous les cas de figure

En effet il est soit à durée déterminée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée avec une période de professionnalisation de 6 à 12 mois.
A titre dérogatoire, ces durées peuvent être portées par l'accord de branche du B.T.P. à 24 mois pour certains publics ou certaines qualifications diplômant.

La durée de l'action de formation est comprise entre 15% (150 heures au minimum) et 25% de la durée du C.D.D. ou de la période de professionnalisation. L'accord de branche du B.T.P. permet une augmentation au-delà de 25% pour certaines catégories de bénéficiaires.

Schématiquement il correspond à deux types de public :

❶ les personnes ayant une qualification professionnelle quelle qu'elle soit, pour lesquels l'entreprise souhaite qu'elles complètent leur formation initiale par de nouvelles compétences, et ce sur une période relativement brève (6 à 12 mois) et en suivant une formation de courte durée (150 à 250 heures)

❷ les personnes pour lesquels l'entreprise souhaite qu'elles cherchent à acquérir une qualification validée par l'obtention d'un diplôme professionnel, par le biais d'un contrat généralement de longue durée (12 à 24 mois) couplé à une durée de formation importante (450 à 900 heures).

Ainsi l'objectif et la durée du contrat, l'amplitude de la formation sont adaptables en fonction des besoins et des contraintes de l'entreprise.

B – Ce contrat procure un certain nombre d'avantages financiers pour l'entreprise

✓ Pour compenser l'absence due au temps de formation, le salarié est rémunéré pour un temps plein, mais sur la base d'un pourcentage minimum du SMIC, qui est déterminé en fonction de l'âge et de la qualification professionnelle du salarié.

Niveau de formation	**- de 21 ans**	**de 21 ans à – de 26 ans**	**26 ans et +**
Inférieur à un diplôme professionnel de niveau IV	65% du SMIC	80% du SMIC	85% du salaire conventionnel sans être inférieur au SMIC
Diplôme professionnel de niveau IV et plus	75% du SMIC	90% du SMIC	

✓ L'entreprise bénéficie d'une exonération de charges de droit commun (exonération FILLON sur les bas salaires) à l'exception des contrats conclus avec les salariés de 45 ans et plus qui bénéficient d'exonérations spécifiques.

✓ Le coût de la formation au sein de la Société Philomathique de Bordeaux est pris en charge par l'O.P.C.A. de l'entreprise, c'est à dire soit le F.A.F.S.A.B. pour les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés, soit l'A.R.E.F. pour les plus de 10 salariés.

Les O.P.C.A. ont mis en place un système de subrogation qui nous permet d'être réglé de ces frais directement. De plus il est possible de négocier avec eux des participations financières consacrées à la formation des tuteurs et en compensation du temps consacré à l'exercice de la formation tutorale.

✓ Les bénéficiaires de ces contrats n'entrent pas dans les calculs des seuils fiscaux et sociaux sauf pour la tarification des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles.

✓ En cas de contrat à durée déterminée, il n'y a pas lieu de verser la prime de précarité de fin de contrat.

C – L'élaboration de ce contrat nécessite un minimum de démarches administratives

✓ Il doit être signé un contrat de travail, dont il existe un imprimé officiel comprenant plusieurs volets et prévoyant un certain nombre de clauses obligatoires.

✓ La Société Philomathique établit une convention de formation précisant les caractéristiques de la formation

✓ Un tuteur est désigné par l'entreprise

✓ L'ensemble des pièces : les volets 3,4 et 5 du contrat, la convention de formation et éventuellement les documents complémentaires exigés par l'O.P.C.A. doivent être envoyés dans les 5 jours ouvrables qui suivent la date d'embauche. Dans un délai de 1 mois à compter de la date de réception du dossier, l'O.P.C.A. transmet les volets 3 et 4 du contrat à la D.D.T.E.F.P. avec son avis et sa décision de financement.

La Société Philomathique apporte son aide technique à l'entreprise par l'intermédiaire de Monsieur SUAREZ pendant toute la durée de montage de ce dossier.

D. – Informations pratiques

✓ Lorsque la validation prévue est un diplôme, la date de passage de l'examen doit être incluse dans la durée de professionnalisation.

✓ La durée hebdomadaire de travail, qui inclut le temps passé en formation, ne peut déroger à la durée normale de travail en entreprise.

✓ L'exonération des charges porte sur les rémunérations réellement versées aux salariés, même si leur montant est supérieur à celui des rémunérations minimales prévues (ce montant est cependant plafonné par décret au SMIC).

✓ L'ensemble des cotisations salariales demeurent exigibles.

✓ Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois si son objectif n'a pu être atteint, notamment en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation, de maternité, de maladie ou d'accident du travail, ou encore pour défaillance de l'organisme de formation.